

Kişisel Koruyucu Donanımların İş Sağlığı ve Güvenliği Perspektifinden İncelenmesi: Yasal Çerçeve, Uygulama Süreçleri ve Gelecek Vizyonu 8

Aliye Kaşarcı Hakan¹

Tolga Barışık²

Ahmet Mert Aydın³

Özet

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde, KKD kullanımı hem işveren hem de çalışan açısından yasal bir zorunluluk olarak tanımlanmıştır. İşverenin, yapılan risk değerlendirmesi sonucunda ihtiyaç duyulan KKD'leri ücretsiz temin etmesi; bu ekipmanların CE belgeli ve ilgili standartlara uygun olmasını sağlaması gerekmektedir. Ayrıca, çalışanlara bu donanımların doğru kullanımı, bakımı ve muhafazası konularında uygulamalı eğitim verilmesi de işverenin sorumlulukları arasındadır. Çalışanlar ise kendilerine verilen donanımları amacına uygun şekilde kullanmak, korumak ve herhangi bir arıza ya da uygunsuzluğu derhal bildirmekle yükümlüdür.

Bu bölümde ayrıca KKD'lerin sınıflandırması (baş, göz, kulak, solunum, el, vücut vb. koruyucular), kategorileri (Kategori I, II, III) ve ilgili yönetmeliklerde yer alan teknik tanımları ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Uygulamada karşılaşılan temel sorunlar arasında çalışanların davranışsal direnci, düşük kaliteli donanımların kullanımı, eğitim eksiklikleri ve izlenebilirlik problemleri öne çıkmaktadır. Bu sorunlara yönelik çözüm önerileri arasında; çalışan katılımının artırılması, eğitim içeriklerinin uygulamalı hâle getirilmesi,

- 1 Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, aliye.kasarcihakan@yeniuyuzyl.edu.tr, aliye.kasarci.hakan@gmail.com, 0000-0002-9082-346X
- 2 Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, toлга.barisik@yeniuyuzyl.edu.tr, tolgabarisik@gmail.com, 0000-0003-0946-8534
- 3 Arş. Gör., İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, ahmetmert.aydin@yeniuyuzyl.edu.tr, ahmetmert.aydin@icloud.com, 0009-0006-3281-5054

bireysel uyumluluğa göre KKD temini yapılması ve dijital takip sistemlerinin devreye alınması yer almaktadır. Ayrıca bu bölümde, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kapsamında kişisel koruyucu donanımların (KKD) önemini, mevzuattaki konumunu, işveren ve çalışan sorumluluklarını ve uygulamada karşılaşılan sorunları bütüncül bir yaklaşımla ele alınmaktadır. İşyerlerinde karşılaşılan fiziksel, kimyasal, biyolojik ve ergonomik tehlikeler karşısında alınması gereken önlemler arasında KKD'ler, risk kontrol hiyerarşisinin son aşamasında yer almakta; çalışanı doğrudan koruyan son savunma hattı olarak kritik bir işlev üstlenmektedir. Bu yönüyle KKD'ler, iş kazalarının etkilerini azaltmakta ve meslek hastalıklarının önlenmesinde temel bir rol oynamaktadır.

Sonuç olarak, KKD kullanımı yalnızca fiziksel bir koruma sağlamaktan öte, kurumsal iş sağlığı ve güvenliği kültürünün sürdürülebilirliğinde stratejik bir araç olarak değerlendirilmektedir. İşveren ve çalışanların sorumluluklarını yerine getirmesi, mevzuata uyumun ötesinde, insan yaşamının korunması ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması açısından da vazgeçilmezdir.

1. Kişisel Koruyucu Donanımların İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Yeri

Çalışanlar, işyerlerinde çeşitli tehlikeler ve bu tehlikelere bağlı risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Mevzuat gereğince, işyerlerinde mevcut risklerin belirlenmesi için uygun bir risk değerlendirme metodunun seçilmesi ve çalışanın sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışabilmesi için gerekli önlemlerin alınması zorunludur. Bu kapsamda, işyerinde alınacak önlemler arasında öncelik her zaman toplu korunma tedbirlerine verilmelidir. Toplu korunma tedbirleri; mühendislik/teknik, tıbbi ve idari önlemleri kapsamakta olup, çalışanların bireysel davranışlarından bağımsız olarak koruma sağlamayı amaçlamaktadır (Hacettepe, 2020). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında “risk önleme hiyerarşisi” olarak adlandırılan yaklaşım, öncelikle tehlikenin tamamen ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. Ancak bu durum her zaman teknik, ekonomik veya operasyonel nedenlerle mümkün olmayabilir. Tehlikenin ortadan kaldırılamadığı durumlarda; daha az tehlikeli bir malzeme veya süreçle değiştirilmesi, tehlikeli alanın tecrit edilmesi, maruziyet süresinin azaltılması, çalışan rotasyonu gibi alternatif önlemler devreye alınmalıdır. Tüm bu tedbirlere rağmen riskin tamamen bertaraf edilememesi durumunda, riske maruziyetin engellenmesi ya da azaltılması amacıyla bireysel korunma önlemleri devreye girmektedir. Bu noktada, çalışanın kişisel koruyucu donanım (KKD) ile korunması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Hacettepe, 2020). İlerleyen bölümlerde de ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere ve ilgili mevzuatlarda da açıkça belirtildiği gibi, KKD'ler risk önleme hiyerarşisinin en son aşamasında yer almakta olup, bu durum kullanımının isteğe bağlı ya da ikincil önemde olduğu anlamına gelmemektedir. Aksine, KKD'ler tehlike

ve/veya riske karşı çalışanın doğrudan korunmasını sağlayan son savunma hattı olarak hayati bir rol üstlenmektedir. Bu nedenle, tüm toplu korunma önlemlerinin ardından kullanılmak üzere öngörülen KKD'ler, çalışan sağlığının korunmasında kritik öneme sahiptir. Bununla birlikte, kişisel koruyucu donanımların yetersiz kullanımı ya da tamamen kullanılmaması, zaman içerisinde iş kaynaklı yaralanma, hastalık ve maruziyet riskini önemli ölçüde artıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişisel koruyucu donanımlar (KKD), iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında risk kontrol hiyerarşisinin son aşaması olarak değerlendirilmekte ve bu durum, bazı kesimlerde KKD'nin iş kazalarını doğrudan önleyebileceği yönünde yanlış bir algıya yol açabilmektedir. Oysa KKD'lerin temel işlevi, iş kazalarının meydana gelmesini engellemek değil; kazaların meydana gelmesi durumunda çalışan üzerindeki olası etkilerini azaltmaktır. Doğru seçilmiş ve uygun şekilde kullanılan KKD'ler; düşme, kesilme, kimyasal madde teması ya da elektrik çarpması gibi kazaların etkisini en aza indirerek ölümcül sonuçların veya kalıcı sakatlıkların önlenmesine katkı sağlamaktadır. Ancak KKD kullanımının yetersiz olması ya da hiç kullanılmaması, iş kaynaklı yaralanma ve meslek hastalıkları riskini ciddi şekilde artıran bir faktördür (Malta ve ark., 2024). Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, KKD kullanımı kimi zaman önemsiz veya gereksiz bir uygulama olarak görülmekte, bu da iş güvenliği kültürünün gelişmesini olumsuz yönde etkilemektedir (Kale ve Eskişar, 2021). Oysaki uzun süreli maruziyet sonucunda gelişebilecek işitme kaybı, solunum sistemi rahatsızlıkları ve cilt hastalıkları gibi meslek hastalıklarının önlenmesinde KKD'lerin düzenli ve doğru kullanımı oldukça etkilidir. Bu durum, özellikle sağlık çalışanları gibi doğrudan risk kaynağına (örneğin hasta bireylere) maruz kalan meslek gruplarında daha da belirgin hale gelmektedir. Tehlike ve riskin kaynağında kontrol altına alınmasının mümkün olmadığı durumlarda, kişisel koruyucu donanımlar hayati bir öneme sahiptir (Yüksel, 2021; Rahman ve ark., 2022). Bu nedenle KKD'lerin yalnızca fiziksel kazalara karşı değil, aynı zamanda uzun vadeli maruziyet sonucu gelişebilecek meslek hastalıklarının önlenmesinde de kritik bir rol üstlendiği açıkça vurgulanmalıdır.

Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımına ilişkin ulusal mevzuatta çeşitli bildirim ve yükümlülükler yer almakla birlikte, bu ekipmanların kullanımına dair izlenebilirlik ve takip mekanizmaları yeterince düzenlenmemiştir. Bu durum, işyerlerinde KKD kullanımının sürdürülebilirliği ve etkinliğinin denetlenmesi açısından önemli bir boşluk oluşturmaktadır. Oysa uluslararası iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ile kılavuzları, KKD kullanımının kayıt altına alınması, izlenebilirliğin sağlanması ve hesap verebilirliğin artırılması gerektiğini açık biçimde ortaya

koymaktadır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), mesleki sağlık ve güvenliğe ilişkin genel yönergelerinde KKD kullanımının sistematik risk değerlendirme süreçlerinin bir parçası olması gerektiğini vurgulamaktadır. ILO'ya göre, risklerin mühendislik, teknik ya da idari önlemlerle ortadan kaldırılamadığı ya da yeterince azaltılamadığı durumlarda, KKD'ler kontrol önlemi olarak devreye girmelidir (Malta ve ark., 2024). Bu bağlamda, KKD kullanımının kayıt altına alınması ve izlenebilirliğinin sağlanması, yalnızca mevzuata uyum açısından değil, aynı zamanda çalışanların etkin biçimde korunması ve iş kazalarının önlenmesi açısından da kritik bir uygulamadır.

1.1. Mevzuatta Kişisel Koruyucu Donanımlar

Kişisel koruyucu donanımlara (KKD) ilişkin düzenlemeler, mevzuatta doğrudan veya dolaylı olarak çeşitli biçimlerde yer almaktadır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok yönetmelikte, risk kontrol hiyerarşisi kapsamında toplu korunma tedbirlerine öncelik verilmesi gerektiği vurgulandıktan sonra, bireysel korunma önlemleri ve KKD kullanımına dair hükümler yer almaktadır. Bu durum, KKD'lerin yalnızca bir tercih değil, belirli koşullar altında yasal bir zorunluluk olduğunun altını çizmektedir. Her ne kadar tüm ilgili mevzuatın bu kapsamda ele alınması mümkün olmasa da, KKD'lerin kullanımını doğrudan düzenleyen veya içeriğinde bu konuya yer veren temel yönetmeliklerden bazıları aşağıda sıralanmıştır.

Türk iş mevzuatında kişisel koruyucu donanımlar (KKD), bazı yasal metinlerde doğrudan, bazılarında ise dolaylı olarak ele alınmaktadır. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu doğrudan KKD ifadesini içermemekle birlikte, işverenin işçiyi gözetme borcuna vurgu yapmaktadır. Bu yükümlülük, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacıyla gerekli tüm tedbirlerin alınmasını kapsar. Dolayısıyla kişisel koruyucu donanımlar, işverenin gözetim borcu çerçevesinde değerlendirilebilecek önemli bir unsur olarak kabul edilebilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise KKD'leri doğrudan ve açık şekilde düzenlemektedir. Söz konusu kanunun “Çalışanların Yükümlülükleri” başlıklı 19. maddesinde, çalışanlar için temin edilmiş olan kişisel koruyucu donanımların doğru kullanılması ve korunması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca aynı kanunun “İdari Para Cezaları ve Uygulanması” başlıklı 26. maddesinde, işverenin temin edeceği KKD'lerin CE işareti taşıması ve ilgili teknik düzenlemelere uygun olması zorunluluğu vurgulanmakta; bu yükümlülüğe uyulmaması halinde çalışan sayısına göre idari para cezası uygulanacağı hüküm altına alınmaktadır.

Türkiye’de kişisel koruyucu donanımların (KKD) iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alınışı yalnızca genel kanunlarla sınırlı değildir; çok sayıda yönetmelik ve tebliğ ile detaylı biçimde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler hem işverenin KKD temin etme yükümlülüklerini hem de çalışanların bu ekipmanları doğru ve etkin şekilde kullanmalarını zorunlu kılmaktadır.

Kişisel koruyucu donanımlara doğrudan atıfta bulunan temel yönetmelikler şunlardır:

- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği: KKD’lerin piyasaya arzına, uygunluk değerlendirmesine ve CE işareti taşıma zorunluluğuna ilişkin teknik düzenlemeleri içerir.
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik: KKD’lerin işyerlerinde seçimi, kullanımı, bakım ve muhafazasına dair detaylı esasları belirler.
- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği: İnşaat sektörüne özel olarak KKD kullanım zorunluluklarını düzenler.
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik: İşitme kaybına karşı kulak koruyucuların temini ve kullanımını düzenler.
- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik: El-kol ve tüm vücut titreşimlerine karşı alınacak önlemler arasında KKD kullanımına yer verir.
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik: Solunum sistemini, cildi ve gözleri koruyacak uygun donanımların seçimi ve kullanımı zorunludur.
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik: Özellikle sağlık ve laboratuvar sektöründe biyolojik risklere karşı KKD kullanımını tanımlar.
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik: Asbest liflerine maruziyeti önlemek üzere özel KKD gerekliliklerini içerir.
- Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik: KKD’nin mesleki maruziyeti azaltıcı bir önlem olarak kullanımını zorunlu kılar.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik: KKD kullanımı konusunda çalışanlara verilecek eğitimin kapsamını belirler.

- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik: Patlayıcı ortam riski bulunan alanlarda KKD kullanımına ilişkin hükümlere yer verir.

Bunların yanı sıra, KKD'lerle ilgili standartlar ve teknik düzenlemeler bazı tebliğlerle desteklenmiştir:

- Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ
- Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ Kişisel
- Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesinin Oluşumu ve Görevlerine Dair Tebliğ
- Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimi Tebliği

1.2. Kişisel Koruyucu Donanımların Tanımı ve Sınıflandırılması

2013 tarihli ve 28695 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, kişisel koruyucu donanımların işyerlerinde doğru ve etkin biçimde kullanımını düzenlemeyi amaçlamaktadır. Söz konusu yönetmelikte, daha önce 2006 tarihli ve 26361 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği'ne atıf yapılmakta ve yeni düzenlemenin bu eski yönetmelik "*esas alınmak üzere*" hazırlandığı belirtilmektedir. Yönetmeliğe göre KKD;

1) Çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazlar,

2) Kişiyi bir veya birden fazla riske karşı korumak amacıyla üretici tarafından bir bütün haline getirilmiş cihaz, alet veya malzemeden oluşmuş donanım,

3) Belirli bir faaliyette bulunmak için korunma amacı olmaksızın taşınan veya giyilen donanımla birlikte kullanılan, ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki koruyucu cihaz, alet veya malzeme,

4) Kişisel koruyucu donanımın rahat ve işlevsel bir şekilde çalışması için gerekli olan ve sadece bu tür donanımlarla kullanılan değiştirilebilir parçaları kişisel koruyucu donanımdır şeklinde tanımlanır.

2006 tarihli ve 26361 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği, kişisel koruyucu donanımların piyasaya arzı, uygunluk değerlendirme süreçleri ve teknik gerekliliklerine dair hükümler içermektedir. Ancak bu yönetmelik, 2019 yılında yayımlanan ve Avrupa Birliği’nin 2016/425 sayılı KKD Tüzüğü’ne uyumlu olarak hazırlanan yeni Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmıştır. Buna rağmen, 2013 tarihli ve 28695 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik’te herhangi bir güncelleme yapılmamış ve bu yönetmelikte hâlâ yürürlükten kalkmış olan 2006 tarihli yönetmeliğe atıf yapılmaya devam edilmiştir. Yönetmeliğin tanımlar bölümünde, “*Kişisel koruyucu donanım*” tanımı yapılırken “*2006 tarihli Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği esas alınarak*” ifadesi yer almaktadır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında güncellik ve bütünlük açısından bir uyumsuzluk yaratmakta; uygulamada kafa karışıklığına neden olabilecek hukuki bir boşluk ortaya çıkarmaktadır. Yeni yönetmelik yürürlüğe girmesine rağmen, ilgili uygulama yönetmeliğinde gerekli güncellemelerin yapılmamış olması, hem işveren yükümlülüklerinin doğru anlaşılmasını hem de denetim süreçlerinde birliği zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla, işyerlerinde KKD kullanımına ilişkin düzenlemelerde güncel tanım ve atıfların yapılması, uygulamada netlik sağlanması açısından oldukça önemlidir.

2019 tarihli ve 30761 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği’ne göre ise

- 1) Kişilerce bir veya birden fazla sağlık ve güvenlik riskine karşı korunmak amacıyla giyilmek veya tutulmak üzere tasarlanmış ve imal edilmiş donanım,
- 2) Koruma işlevi için gerekli olan, (1) numaralı alt bentte belirtilen donanıma ait değiştirilebilir parçalar,
- 3) (1) numaralı alt bentte belirtilen donanımlara ait, kişilerce giyilmeyen veya tutulmayan, donanımı bir dış cihaza veya uygun bir ankraj noktasına bağlamak amacıyla tasarlanmış, bir yapıya kalıcı olarak bağlanmayan ve kullanım öncesinde sabitlenmesine gerek duyulmayan bağlantı sistemleri kişisel koruyucu donanımdır şeklinde tanımlanmaktadır.

Kişisel koruyucu donanımlar, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik “Ek 1 Kişisel Koruyucu Donanım Listesi”nde

- Baş koruyucuları

- Kulak koruyucuları
- Göz ve yüz koruyucuları
- Solunum sistemi koruyucuları
- El ve kol koruyucuları
- Ayak ve bacak koruyucuları
- Cilt koruyucuları
- Gövde ve karın bölgesi koruyucuları
- Vücut koruyucuları

olarak 9 ana başlıkta ele alınmaktadır. Bu 9 ana başlığın içerdiklerini de (örneğin baş koruyucuları endüstride kullanılmakta olan koruyucu baretler, kepler-boneler gibi saçlı derinin korunması için olan ekipmanlar ve koruyucu başlıklar gibi) belirtmektedir.

2012 tarihli ve 28230 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ, Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği kapsamında yer alan kişisel koruyucu donanımların CE belgelendirme işlemlerinin gerçekleştirilebilmesi amacıyla hangi kategoriye dahil olduklarının belirlenmesini sağlamaktadır. Bu tebliğ, farklı tipteki kişisel koruyucu donanımların risk seviyelerine göre sınıflandırılmasını ve uygun belgelendirme süreçlerine tabi tutulmasını düzenleyerek, piyasaya arz edilen KKD’lerin güvenlik ve kalite standartlarına uygunluğunu garanti altına almayı hedeflemektedir. Böylece hem üretici hem de kullanıcı açısından KKD’lerin standartlara uygunluğu ve güvenilirliği sağlanmış olmaktadır. Tebliğe göre;

- Kategori-0: Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği kapsamına girmeyen KKD’lerdir.
- Kategori-I: Tasarımcı tarafından, kullanıcının kendisinin değerlendirebileceği kabul edilen, tedrici olarak ortaya çıkan ve zamanında fark edilebilir derecede düşük düzeydeki risklere karşı koruma sağlayan basit yapıdaki KKD’lerdir.
- Kategori-II: Kategori-I ve kategori-III’ün dışında kalan tüm KKD’lerdir.
- Kategori-III: Tasarımcı tarafından, ani olarak ortaya çıkabilecek tehlikeleri, kullanıcının zamanında fark edemeyeceği düşünülen durumlarda ve hayati tehlike oluşturarak, sağlığa ciddi şekilde ve

geriye dönüşü mümkün olmayacak derecede zarar verebilecek risklere karşı koruma sağlayan, karmaşık yapıdaki KKD'lerdir.

2. İşveren Sorumlulukları

Türkiye'de kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımına ve yönetimine ilişkin düzenlemeler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (T.C. Resmi Gazete, 2012) ile Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik kapsamında yürütülmektedir. Söz konusu yükümlülük, yalnızca yasal bir zorunluluğun yerine getirilmesiyle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün kurumsallaştırılması bakımından da stratejik bir önem taşımaktadır. Etkin bir KKD yönetimi, iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesinde kritik bir rol oynamakta; aynı zamanda çalışanların işyerine yönelik güven duygusunu ve motivasyon düzeyini artırarak işyeri ortamının genel güvenlik algısını pekiştirmektedir.

Yönetmelik'in 1. ve 5. maddelerinde açıkça ifade edildiği üzere, kişisel koruyucu donanımlar (KKD), teknik önlemler, toplu korunma tedbirleri veya iş organizasyonu aracılığıyla tamamen ortadan kaldırılamayan ya da yeterince sınırlandırılmayan risklerin mevcut olduğu durumlarda devreye girmektedir. Bu bağlamda KKD'ler, yalnızca ani tehlike anlarında değil, aynı zamanda artık risklerin azaltılmasında ve çalışma koşullarının sürekli iyileştirilmesinde de kritik bir işlev üstlenmektedir. Mevzuatta, risklerle mücadelede önceliğin toplu korunma önlemlerine verilmesi gerektiği belirtilmekle birlikte, KKD'lerin iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine, çalışan sağlığının korunmasına ve işyerindeki güvenlik standartlarının sürekli geliştirilmesine katkı sağlayan tamamlayıcı bir unsur olduğu da vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda, KKD kullanımı yalnızca fiziksel bir koruma aracı değil; aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün temel bir bileşeni olarak, çalışan refahını sürdürülebilir biçimde destekleyen stratejik bir uygulama niteliği taşımaktadır.

2.1. Risk Değerlendirmesi Yapma ve KKD İhtiyacını Belirleme

İşveren, işyerinde var olan tehlikelerin belirlenmesine yönelik kapsamlı bir risk değerlendirmesi gerçekleştirmekle yükümlüdür. Bu değerlendirme süreci sonucunda, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile birlikte kullanılacak kişisel koruyucu donanım (KKD) türleri de saptanmalıdır. Yönetmelik kapsamında yer alan Ek-2 listesinde belirtilen KKD türleri esas alınarak, işyerindeki spesifik risklere uygun koruyucu donanımların temini sağlanmalıdır. İşveren, işyerinde yürütülen tüm faaliyetlerin risk düzeylerini analiz ederek, çalışanların maruz kalabileceği tehlikeleri belirlemek ve bu doğrultuda uygun KKD'lerin kullanımını sağlamakla yükümlüdür. Bu süreç,

hem tehlikelerin sistematik biçimde analiz edilmesi hem de bu tehlikeler karşısında alınacak koruyucu önlemlerin etkinliğinin artırılması bakımından kritik bir öneme sahiptir.

2.2. Uygun KKD Temini ve Maliyetin Karşılanması

İşveren, çalışanlara gerekli kişisel koruyucu donanımları (KKD) ücretsiz olarak temin etmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük yalnızca donanımların sağlanmasıyla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda KKD'lerin bakım, onarım ve gerektiğinde yenilenmesine ilişkin tüm maliyetlerin işverence karşılanmasını da kapsamaktadır. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik'in 6. maddesi uyarınca, temin edilen KKD'lerin, işyerinin mevcut koşullarına, çalışanın ergonomik gereksinimlerine ve yürütülen işin niteliğine uygun olması gerekmektedir. Bununla birlikte, KKD'lerin CE işareti taşıması ve Türkçe kullanım kılavuzu ile birlikte sunulması da zorunlu tutulmuştur. Bu düzenlemeler, çalışanların KKD'leri doğru, etkin ve güvenli bir biçimde kullanabilmelerini sağlamayı ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliğini artırmayı amaçlamaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013).

2.3. KKD Eğitimi ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşverenin sorumluluğu yalnızca kişisel koruyucu donanım (KKD) temini ile sınırlı değildir; çalışanların bu donanımları doğru ve etkili biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli tüm önleyici ve destekleyici tedbirleri de hayata geçirmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, çalışanlara KKD kullanımına ilişkin sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında kapsamlı bilgi verilmeli ve uygulamalı eğitimler sağlanmalıdır. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik'in 6. maddesi uyarınca, işveren; KKD'nin koruma sağladığı riskler hakkında çalışanları bilgilendirmek [6(1)(f)] ve KKD'nin doğru kullanımı, bakımı ve muhafazası konularında uygulamalı eğitim vermekle [6(1)(g)] yükümlüdür. Söz konusu eğitimlerin düzenli aralıklarla tekrarlanması ve belgeye dayalı olarak kayıt altına alınması esastır. Çalışanların, kullandıkları KKD'nin hangi risklere karşı koruma sağladığını ve bu donanımların nasıl kullanılacağına dair bilgi sahibi olmaları, işyerindeki genel güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve korunması açısından hayati öneme sahiptir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013).

2.4. Denetim ve Gözetim Sorumluluğu

İşveren, kişisel koruyucu donanımların (KKD) işyerinde doğru ve etkin bir biçimde kullanılmasını denetlemek ve bu süreci sürekli olarak izlemekle

yükümlüdür. Bu doğrultuda, iç denetim mekanizmalarının oluşturulması, tespit edilen uygunsuzlukların giderilmesi ve çalışanların KKD kullanımına ilişkin davranışlarının düzenli olarak gözlemlenmesi gerekmektedir. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik'in 8. maddesi uyarınca, işveren, KKD'lerin uygun şekilde kullanıldığını temin etmeli ve uyumu sağlamak amacıyla gerekli önlemleri almakla sorumludur. Ayrıca, KKD'lerin yalnızca amacına uygun olarak kullanılmasının ve uygun koşullarda muhafaza edilmesinin sağlanması zorunludur. Bu denetim ve izleme süreçleri, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün kurumsallaşması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından temel bir rol üstlenmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013).

2.5. KKD'nin Bakım, Onarım ve Değiştirilme Sorumluluğu

Kişisel koruyucu donanımların (KKD) işlevselliğinin sürdürülebilmesi için düzenli bakım ve gerekli durumlarda onarım süreçlerinin eksiksiz bir biçimde yürütülmesi gerekmektedir. İşveren, hasar görmüş, işlevini yitirmiş ya da kullanım ömrü sona ermiş KKD'leri, uygun ve yeni ekipmanlarla değiştirmekle yükümlüdür. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik'in 6(1)(c) ve 8(3) maddeleri uyarınca, KKD'lerin üretici firma talimatlarına uygun biçimde bakımı yapılmalı; arızalı donanımlar onarılmalı veya derhal yenileriyle değiştirilmelidir. Ayrıca, söz konusu ekipmanların hijyenik koşullarda muhafaza edilmesi sağlanmalı ve bakım ya da onarım işlemi gerçekleştirilmemiş KKD'lerin tekrar kullanıma sunulmasına kesinlikle izin verilmemelidir. Bu uygulamalar, KKD'nin koruyucu işlevinin devamlılığını güvence altına almanın yanı sıra, çalışanların güvenliğinin sürdürülebilir biçimde sağlanmasına da doğrudan katkı sunmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013). Bununla birlikte, işverenin sorumluluk alanı yalnızca teknik tedbirlerle sınırlı olmayıp, çalışanların ve çalışan temsilcilerinin kişisel koruyucu donanımlara ilişkin karar süreçlerine aktif katılımını sağlamayı da içermektedir. Bu kapsamda, KKD ile ilgili alınacak önlemler konusunda çalışanların ve destek elemanlarının görüşlerinin alınması ve karar alma süreçlerinin katılımcı bir anlayışla yürütülmesi gerekmektedir. Bu tür katılımcı yaklaşımlar, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına olan bağlılıklarını artırmakta ve işyerinde güvenlik kültürünün kurumsal düzeyde yerleşmesine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır.

3. Çalışan Sorumlulukları

Kişisel koruyucu donanımların (KKD) işyerlerinde etkin ve sürdürülebilir bir biçimde kullanılabilmesi, yalnızca işverenin yasal ve idari yükümlülüklerini

eksiksiz olarak yerine getirmesine bağlı değildir; aynı zamanda çalışanların da kendilerine düşen görev ve sorumlulukları bilinçli ve sistematik bir şekilde yerine getirmesi gerekmektedir. KKD kullanımında işverenin sağladığı fiziksel imkânlar kadar, çalışanların bu donanımları doğru, düzenli ve bilinçli biçimde kullanmaya yönelik tutum ve davranışları da kritik bir rol oynamaktadır. Bu çerçevede, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, sadece işverene yönelik yükümlülükler getirmekle kalmamış; çalışanlara da açık, tanımlı ve bağlayıcı sorumluluklar yüklemiştir. Yönetmelik'e göre çalışanlar, kendilerine verilen KKD'leri talimatlara uygun biçimde kullanmak, bu ekipmanların bakımını sağlamak, kaybolmasını veya hasar görmesini önlemek ve uygunsuzlukları zamanında bildirmekle yükümlüdür. Ayrıca, KKD'nin etkinliğini azaltacak her türlü yanlış kullanım, yalnızca bireysel değil kurumsal düzeyde iş sağlığı ve güvenliğini de riske atmaktadır. Bu nedenle, çalışanların bilinçlendirilmesi, eğitimlerle desteklenmesi ve sorumluluklarını içselleştirmesi, işyerinde güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması açısından hayati öneme sahiptir.

3.1. KKD'yi Verilen Talimatlara Uygun Kullanma Yükümlülüğü

Çalışanların, kendilerine temin edilen kişisel koruyucu donanımları (KKD) etkin bir biçimde kullanmaları, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında temel unsurlardan biridir. Bu bağlamda, çalışanların yükümlülükleri yalnızca etik bir sorumluluk değil, aynı zamanda yasal bir zorunluluk olarak da düzenlenmiştir. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik'in 8(2) maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. maddesi, çalışanların KKD'yi işveren tarafından verilen eğitimler ve talimatlar doğrultusunda doğru, düzenli ve amacına uygun bir şekilde kullanmasını açıkça hükme bağlamaktadır. Bu düzenlemeler uyarınca, çalışanlar, KKD'yi yalnızca koruma amacıyla ve belirtilen risklere karşı kullanmak; işverenin uyarılarına, kullanım kılavuzlarına ve eğitim içeriklerine uygun davranmak zorundadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013; T.C. Resmi Gazete, 2012). Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi, yalnızca bireysel güvenliğin korunmasına hizmet etmemekte; aynı zamanda toplu iş güvenliği kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi açısından da stratejik bir önem taşımaktadır. Zira KKD'nin hatalı kullanımı veya ihmali, yalnızca ilgili çalışanın değil, diğer çalışanların ve iş sürecinin tamamının güvenliğini olumsuz etkileyebilecek sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle, çalışanların bilinç düzeylerinin artırılması, sorumluluklarının farkında olmaları ve işverenle iş birliği içinde hareket etmeleri, etkin bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin işlerinin sağlanması bakımından vazgeçilmezdir.

3.2. KKD'yi Koruma ve Uygun Şekilde Muhafaza Etme Sorumluluğu

Çalışanlar, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımların (KKD) zarar görmemesi ve işlevselliğini yitirmemesi için büyük bir titizlikle kullanmak ve uygun koşullarda muhafaza etmekle yükümlüdür. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik'in 8(2) maddesi uyarınca, çalışanların KKD'leri koruma sorumluluğu yalnızca kullanım anıyla sınırlı olmayıp, kullanım dışı kaldığı dönemlerde de söz konusu ekipmanların üretici tarafından belirlenen koşullara uygun olarak saklanması gerekmektedir. Bu uygulama, KKD'nin etkinliğinin ve dayanıklılığının korunmasında temel bir öneme sahiptir. Örneğin, koruyucu gözlükler, eldivenler ve diğer benzeri ekipmanlar uygun ortamda muhafaza edilmediğinde mekanik hasara, deformasyona veya hijyenik problemlere maruz kalabilir; bu da donanımın koruyucu işlevini olumsuz yönde etkileyerek tekrar kullanımını riskli hale getirebilir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013). Dolayısıyla, çalışanların KKD'lere yönelik gösterdiği özen, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınan tüm önlemlerin etkinliğini doğrudan etkileyen kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

3.3. Arıza veya Eksiklikleri Bildirme Yükümlülüğü

Çalışanlar, kullandıkları kişisel koruyucu donanımlarda (KKD) herhangi bir arıza, kusur veya eksiklik tespit ettiklerinde, bu durumu derhal işverene bildirmekle yasal olarak yükümlüdür. Bu sorumluluk, yalnızca bireysel iş güvenliğinin sağlanması açısından değil, aynı zamanda işyerindeki genel güvenlik ortamının korunması ve potansiyel iş kazalarının önlenmesi bakımından da büyük bir öneme sahiptir. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik'in 8(2) maddesi, çalışanların KKD'lerdeki tüm kusur ve eksiklikleri zaman kaybetmeden rapor etmelerini ve arızalı donanımların kullanımını engellemelerini açıkça hükme bağlamaktadır. Böylece, hatalı veya fonksiyonunu yitirmiş KKD'lerin kullanımı engellenerek, risklerin minimize edilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği standartlarının sürdürülebilir biçimde korunması sağlanmaktadır. Bu yükümlülüğün etkin şekilde yerine getirilmesi, işyerinde güvenlik bilincinin pekiştirilmesine ve güvenlik kültürünün kalıcı hale getirilmesine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013).

Tablo 3.1. İşveren ve Çalışanların KKD Sorumlulukları

Sorumluluk	İşverenin Sorumlulukları	Çalışanın Sorumlulukları
Risk Değerlendirmesi & KKD Belirleme	1. İşyerindeki tehlikeleri tespit edip kapsamlı risk değerlendirmesi yapar. 2. Ek-2 listesine göre uygun KKD ihtiyacını belirler.	1. İşverenin belirlediği donanım gereksinimleri doğrultusunda hareket eder.
KKD Temini & Maliyetlerin Karşılanması	1. Çalışanlara gerekli KKD'leri ücretsiz temin eder. 2. Bakım, onarım ve yenileme maliyetlerini karşılar. 3. Donanımın ergonomik, CE uyumlu ve kılavuzlu olmasını temin eder.	1. Temin edilen donanımı özenle ve talimatlara uygun kullanır.
Eğitim ve Bilgilendirme	1. KKD'nin doğru kullanımı, bakımı ve saklanması konusunda uygulamalı eğitimler verir. 2. Eğitim faaliyetlerini düzenli denetler.	1. Verilen eğitim ve talimatlara tam uyum gösterir.
Denetim ve Gözetim	1. KKD'nin etkin ve sürekli kullanımını iç denetim mekanizmalarıyla izler. 2. Tespit edilen uygunsuzlukları giderir.	1. Kullanım sırasında uygunsuzluk veya eksiklik tespit ettiğinde derhal bildirir.
Bakım, Onarım & Değiştirilme	1. KKD'nin düzenli bakım, onarım ve yenileme işlemlerini yürütür. 2. Eskimiş veya hasarlı donanımı zamanında yeniler. 3. Hijyenik saklama koşullarını temin eder.	1. Kullanım öncesi ve sırasında donanımın kontrolünü yapar. 2. Herhangi bir arıza veya eksiklik durumunu anında bildirir.
Kullanım Talimatlarına Uygunluk	1. KKD ile ilgili net kullanım talimatlarını, yönergeleri ve prosedürleri belirler ve çalışanlarla paylaşır.	1. İşveren tarafından belirlenen talimatlara uygun biçimde donanımı kullanır.
Koruma & Muhafaza	1. KKD'nin uygun saklama ve muhafaza koşullarını sağlayacak düzenlemeleri yapar.	1. Donanımın zarar görmemesi için uygun saklama koşullarını uygular.
Arıza/Eksiklik Bildirimi	1. Arızalı veya eksik donanımın tespitini yapar, onarım sürecini takip eder.	1. Donanımda oluşan arıza veya eksiklikleri derhal işverene bildirir.

4. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Kapsamında Sorumluluklar, İhlaller ve KKD Uygulamalarındaki Zorluklar

4.1. İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin Sonuçları

2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanların sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak işverenlere bir dizi yükümlülük getirmiştir. Kanunun 4. maddesi uyarınca, işverenin temel yükümlülükleri arasında mesleki risklerin önlenmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, gerekli organizasyonel ve teknik önlemlerin alınması, kişisel koruyucu donanımların (KKD) temin edilmesi ve etkin biçimde kullanımının sağlanması ile işyerine özgü risk değerlendirmesi çalışmalarının gerçekleştirilmesi yer almaktadır. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi, yalnızca yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından da hayati öneme sahiptir. İşverenin söz konusu yükümlülükleri ihlal etmesi durumunda, 6331 sayılı Kanun çerçevesinde çeşitli idari yaptırımlar uygulanmaktadır. Örneğin, risk değerlendirmesi yapılmaması, acil durum planı hazırlanmasının ihmal edilmesi, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmemesi veya KKD temin edilmemesi gibi durumlarda idari para cezaları gibi yaptırımlar devreye girmektedir. Ancak bu yaptırımlar yalnızca idari nitelikte kalmamakta, ihlalin niteliğine ve sonuçlarına bağlı olarak ceza hukuku bağlamında da sorumluluk doğabilmektedir. Nitekim, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 85. maddesi uyarınca, işyerinde meydana gelen bir iş kazası sonucunda ölüm veya yaralanma gerçekleşmesi halinde, işverenin “taksirle ölüme veya yaralanmaya neden olma” suçundan cezai sorumluluğu gündeme gelmektedir. Yargı kararları da bu konuda önemli bir içtihat oluşturmaktadır. Özellikle Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun kararları, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler hakkında ağır cezai yaptırımlar öngörmekte; ihmallerin ölüm veya yaralanmayla sonuçlanması durumunda hapis cezası dahil olmak üzere ciddi hukuki sonuçlar doğurabilmektedir. Bu kapsamda, yargı organlarının işveren yükümlülüklerine ilişkin yaklaşımı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanmasının yalnızca idari değil, aynı zamanda cezai yaptırımlar yoluyla da denetlendiğini açıkça ortaya koymaktadır.

4.2. Çalışanın Yükümlülüklerini İhlal Etmesinin Sonuçları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca işverenin değil, aynı zamanda çalışanın da sorumluluğunda olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Kanunun 19. maddesi, çalışanlara yönelik temel yükümlülükleri düzenlemekte olup, bu çerçevede çalışanların

işyerinde alınan sağlık ve güvenlik önlemlerine uymaları, kişisel koruyucu donanımları (KKD) amacına uygun şekilde kullanmaları, kendilerine sunulan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmaları ve işyerinde karşılaştıkları tehlikeleri gecikmeksizin bildirmeleri gerekmektedir. Çalışanların bu yükümlülüklere uymaması, yalnızca kendi sağlık ve güvenliklerini riske atmakla kalmamakta, aynı zamanda işyerindeki diğer çalışanların da güvenliğini tehlikeye sokmaktadır. Bu nedenle, söz konusu yükümlülüklerin ihlali, iş hukuku açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrası, işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışlarını işveren açısından "haklı nedenle derhal fesih" sebebi olarak kabul etmektedir. Özellikle aşağıda sıralanan emniyetsiz tutum ve davranışlar, bu kapsamda ciddi ihlaller olarak değerlendirilmektedir: Kişisel koruyucu donanım kullanımını reddetmek, İşverenin veya iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin uyarılarına rağmen tedbirsiz davranışlarını sürdürmek, Karşılaşılan tehlikeleri işverene bildirmemek. Bu tür davranışların tekrarlanması, yalnızca bireysel güvenlik açısından değil, aynı zamanda işyerindeki tüm çalışanların sağlığı ve güvenliği bakımından ciddi tehdit oluşturmaktadır. Bu nedenle işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla, disiplin yönetmeliklerinde bu yükümlülüklerin ihlaline yönelik açık ve caydırıcı yaptırımlara yer vermesi büyük önem taşımaktadır. Böylece, çalışanların bilinç düzeyinin artırılması ve kurallara uyumun sağlanması yoluyla, güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması hedeflenmektedir.

5. KKD Uygulamalarında Karşılaşılan Zorluklar ve Çözüm Önerileri

Kişisel koruyucu donanımların işyerlerinde etkin kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği açısından hayati önem taşımakla birlikte, uygulama sürecinde çeşitli zorluklar da ortaya çıkabilmektedir. Bu zorluklar, hem işverenlerin hem de çalışanların bilinç düzeyi, donanımların ergonomik uygunluğu, temin edilen KKD'nin kalitesi, eğitim yetersizlikleri ve işyerindeki organizasyonel faktörler gibi çok boyutlu unsurlardan kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, KKD uygulamalarında karşılaşılan temel sorunların doğru tespiti ve bu sorunlara yönelik stratejik çözüm önerilerinin geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün güçlendirilmesi ve iş kazalarının önlenmesi açısından kritik önem arz etmektedir. Aşağıda, KKD uygulamalarında sıkça karşılaşılan başlıca zorluklar ile bunlara yönelik öneriler sistematik bir şekilde ele alınmaktadır.

5.1. Davranışsal Dirençler

İşyerlerinde çalışanların kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımına yönelik davranışsal dirençleri, iş sağlığı ve güvenliği açısından ciddi riskler ve güvenlik açıkları oluşturabilmektedir. Bu dirençlerin temelinde genellikle “bana bir şey olmaz” algısı, KKD’nin sağladığı koruma ile birlikte getirdiği rahatsızlıklar (örneğin, iş yapımına engel olması, görüşün kısıtlanması, terleme gibi fizyolojik etkiler) ile çalışanların alışkanlık eksikliği ve bilgi yetersizliği gibi faktörler yer almaktadır. Bu etkenler, çalışanların KKD’yi doğru ve sürekli kullanmalarını engellemekte, dolayısıyla işyerindeki risklerin artmasına zemin hazırlamaktadır. Bu sorunların üstesinden gelmek için çok boyutlu ve kapsamlı çözüm önerileri geliştirilmelidir. İlk aşamada, çalışanların davranışlarını olumlu yönde etkileyebilmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin düzenli ve etkili bir şekilde verilmesi büyük önem taşımaktadır. Eğitimler yalnızca bilgi aktarımıyla sınırlı kalmayıp, uygulamalı ve katılımcı yöntemlerle desteklenmeli, çalışanların KKD kullanımının önemi ve gerekliliği konusunda bilinçlendirilmesi sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra, yöneticilerin rol model olarak bu süreçte aktif katılımı, çalışanların KKD kullanımına ilişkin tutumlarını olumlu yönde etkileyebilir. Yöneticilerin bu konuda sergileyeceği etkin davranışlar, organizasyon kültürünün güvenlik odaklı biçimde gelişmesine katkıda bulunacaktır. Ödül-ceza mekanizmalarının geliştirilmesi de motivasyonu artıran etkili yöntemlerdendir. Özellikle pozitif pekiştirme yolu ile, KKD kullanımına özen gösteren ve kurallara uyan çalışanların performansına dayalı ödüllendirilmesi, hem bireysel motivasyonu yükseltmekte hem de genel iş güvenliği kültürünü güçlendirmektedir. Ayrıca, mevcut durumların kapsamlı bir şekilde analiz edilmesi ve risk değerlendirme çalışmalarının eksiksiz yapılması, işyerinde var olan tehlikelerin ve risklerin yanı sıra bu risklerden etkilenen kişilerin belirlenmesine olanak sağlamaktadır. Bu analizler doğrultusunda geliştirilecek önlem planları, çalışanların davranışsal dirençlerinin nedenlerine yönelik özel stratejiler içermelidir. Özellikle bu dirençler, psikososyal risk etmenleri arasında değerlendirilebileceğinden, çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da gözeten kapsamlı yaklaşımlar benimsenmelidir. Sonuç olarak, KKD kullanımına yönelik davranışsal dirençlerin aşılması, yalnızca bireysel farkındalık ve disiplinle değil, aynı zamanda kurumsal düzeyde sistematik planlama, eğitim ve motivasyon mekanizmalarının entegrasyonu ile mümkün olmaktadır. Bu sayede işyerinde güvenlik kültürünün sürdürülebilirliği ve çalışanların sağlıklarının korunması sağlanabilecektir.

5.2. Tedarik ve Uygunluk Sorunları

Piyasada yaygın olarak bulunan kalitesiz veya standart dışı kişisel koruyucu donanımların (KKD) kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle CE belgesi taşımayan ürünler, çalışanların antropometrik özelliklerine uygun olmayan ekipmanlar, kullanım süreleri geçmiş donanımlar ve kullanıcıların görsel, dilsel veya kültürel farklılıklarını göz önünde bulundurmeyen tasarımlar, KKD kullanım oranlarının azalmasına sebep olmaktadır. Bu durum, yalnızca donanımların koruyuculuk işlevini zayıflatmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların güvenlik önlemlerine olan güvenini de sarsmaktadır. Dolayısıyla, KKD'nin etkinliği ve işyerindeki güvenlik kültürünün geliştirilmesi açısından bu sorunların çözülmesi elzemdir. Bu kapsamda önerilen temel yaklaşımlar arasında öncelikle, çalışanların geri bildirimlerine dayalı kullanıcı deneyiminin dikkate alınması yer almaktadır. Sahadaki pratik sorunların tespiti ve çözümü, donanımların işlevselliğinin artırılmasında kritik rol oynamaktadır. Ayrıca, KKD ürünlerinin Türk Standartları Enstitüsü (TSE) ile Avrupa Birliği normları (EN ISO) gibi uluslararası ve ulusal standartlara uygunluğunun sağlanması ve bu standardizasyon süreçlerinin titizlikle uygulanması gerekmektedir. Bununla birlikte, çalışanların bireysel fizyolojik özellikleri ve özel ihtiyaçlarına göre, örneğin numaralı koruyucu gözlükler gibi kişiye özel KKD temin edilmesi, kullanım konforunu artırmakta ve koruyucu donanımların sürekliliğini sağlamaktadır. Ayrıca, KKD envanterinin ve stoklarının yönetimi için dijital takip sistemlerinin kullanılması, donanımların kullanım ömrü ve bakım süreçlerinin etkin takibini mümkün kılarak, zamanında yenilenmelerin yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Sonuç olarak, bu bütüncül yaklaşım; kalite ve standartlara uygun KKD temini, çalışan odaklı ürün seçimi ve etkin stok yönetimi ile birleştğinde, işyerinde KKD kullanımının yaygınlaşmasını ve çalışanların korunma düzeyinin yükselmesini sağlamaktadır. Böylece hem bireysel hem de kurumsal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği performansı olumlu yönde etkilenmektedir.

5.3. Eğitim Eksikliği

Kişisel koruyucu donanımların (KKD) işyerlerinde yalnızca temin edilmesi yeterli olmayıp, bu donanımların doğru şekilde takılması, düzenli temizliği, uygun koşullarda saklanması ve değiştirilme zamanlarının bilinmesi de iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem arz etmektedir. Ancak, saha uygulamaları incelendiğinde, pek çok işletmede KKD eğitimlerinin yüzeysel ve teorik düzeyde kaldığı, uygulamalı eğitimlerin ise yetersiz olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, çalışanların KKD'yi doğru ve etkili kullanma becerilerinin gelişmesini engellemekte, dolayısıyla alınan koruyucu

önlemlerin etkinliğini önemli ölçüde azaltmaktadır. Bu sorunun çözümüne yönelik olarak çeşitli öneriler geliştirilebilir. Öncelikle, tüm personelin aktif katılımıyla iş yerinde bire bir gerçekleştirilecek uygulamalı eğitimler, bilgi ve becerilerin kalıcı olmasını sağlamada kritik bir rol oynayacaktır. Uygulamalı eğitimler, çalışanların KKD'yi gerçek çalışma koşullarında nasıl kullanacaklarını deneyimlemelerine ve olası yanlış uygulamaları düzeltmelerine olanak tanır. Bunun yanında, teknolojik gelişmelerin sunduğu olanaklardan faydalanarak, mobil cihazlar üzerinden erişilebilen eğitim modüllerinin geliştirilmesi ve KKD kullanımıyla ilgili hatırlatma ve takip sistemlerinin kurulması, eğitimlerin sürekliliğini ve erişilebilirliğini artıracaktır. Bu sayede, çalışanlar herhangi bir zamanda bilgilerini tazeleyebilir ve uygulamada karşılaştıkları sorunlar için hızlı çözümlere ulaşabilirler. Eğitimlerin etkinliğini ölçmek amacıyla, eğitim sonunda interaktif testler ve simülasyon uygulamalarının yapılması, katılımcıların edindikleri bilgi düzeyini değerlendirmek açısından faydalı olacaktır. Bu tür ölçme araçları, hangi konularda eksikliklerin olduğunu belirlemeye ve eğitim programlarını bu doğrultuda geliştirmeye imkân tanır. Son olarak, eğitimlerin ardından saha gözlemleri yapılması ve çalışanlara anketler uygulanması, öğrenme çıktılarını analiz etmek ve gerçek davranış değişimlerini tespit etmek için gereklidir. Bu değerlendirmeler, KKD kullanımının yalnızca bir zorunluluk olarak kalmayıp, işyerinde içselleştirilmiş ve sürekli gelişen bir güvenlik kültürünün unsuru haline gelmesini destekleyecektir. Özetle, KKD eğitimlerinin teorik bilgilerle sınırlı kalmayıp, kapsamlı uygulamalı eğitimlerle desteklenmesi, teknolojik araçlarla sürekli öğrenme süreçlerinin sağlanması ve etkin değerlendirme yöntemlerinin kullanılması, iş sağlığı ve güvenliği performansının artırılmasında temel bir rol oynamaktadır.

Kaynaklar

- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2013, 15 Mayıs). *T.C. Resmî Gazete*, (28648).
- International Labour Organization. (1981). *Convention No. 155 – Occupational Safety and Health Convention*.
- International Labour Organization. (1985). *Convention No. 161 – Occupational Health Services Convention*.
- International Labour Organization. (2023). *Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience*. <https://www.ilo.org>
- Kale, Ö., & Eskişar, T. (2021). Kişisel koruyucu donanım kullanımının önemi ve gelişim planlaması için bir alan çalışması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4).
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği. (2019, 1 Mayıs). *T.C. Resmî Gazete*, (30761).
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik. (2013, 2 Temmuz). *T.C. Resmî Gazete*, (28695).
- Malta, G., Matera, S., Plescial, F., Calascibetta, A., Argo, A., & Cannizzaro, E. (2024). Occupational accidents and the use of PPE: A global meta-analysis. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1368991>
- Öymez, Y. (2020). Kişisel koruyucu donanımların kullanımı. In Hacettepe Üniversitesi (Ed.), *İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı* (Bölüm 44, s. 737).
- Rahman, P. N., Kam, A., Azmi, A., & Zasra, R. (2022). History of PPE: Special reference to beaked masks during the Black Death and its aftermath. *Akademika*, 92(1), 137–150. <https://doi.org/10.17576/akad-2022-9201-11>
- Türk Borçlar Kanunu. (2011, 4 Şubat). *T.C. Resmî Gazete*, (27836).
- Türk Standartları Enstitüsü. (2001). *TS EN 149: Solunumla ilgili koruyucular – Parçacık filtreli maskeler*.
- Türk Standartları Enstitüsü. (2002a). *TS EN 166: Kişisel göz koruyucuları*.
- Türk Standartları Enstitüsü. (2002b). *TS EN 397: Endüstriyel güvenlik baretleri*.
- Yargıtay Ceza Genel Kurulu. (2020). 2020/49 E.
- Yargıtay Ceza Genel Kurulu. (2021). 2021/98 K.
- Yüksel, A. (2021). Sağlık hizmetlerinde kişisel koruyucu donanım kullanımının önemi. *Aile Sağlığı Dergisi*, 19(2), 44–50.
- 2016/425/AB Kişisel Koruyucu Donanımlar Yönetmeliği. (2016). *Avrupa Birliği Resmî Gazetesi*.
- 4857 sayılı İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). *T.C. Resmî Gazete*, (25134).
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 30 Haziran). *T.C. Resmî Gazete*, (28339).